

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN MENGENAI TENAGA KERJA, PERJANJIAN KERJA, PERJANJIAN KERJA BERSAMA, SERTA HAK DAN KEWAJIBAN PEKERJA DAN PENGUSAHA

A. Tenaga Kerja

1. Pengertian Tenaga Kerja

Berdasarkan UU No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang disebut tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja tersebut telah menyempurnakan pengertian tentang tenaga kerja dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan yaitu, tenaga kerja adalah tiap-tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.¹⁹

Sedangkan menurut Dr. Payaman Simanjuntak yang memberikan pengertian mengenai tenaga kerja, yaitu :

¹⁹ Sendjun H. Manulang. 2001. Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia. Jakarta. Rhineka Cipta. Hlm. 3

“Tenaga kerja mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan dan yang melakukan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Pencari kerja, bersekolah, dan mengurus rumah tangga walaupun tidak bekerja, tetapi secara fisik mampu dan sewaktu-waktu dapat ikut bekerja.”

Pengertian tentang tenaga kerja yang dikemukakan oleh Dr. Payaman Simanjuntak memiliki pengertian yang lebih luas dari pekerja/buruh. Pengertian tenaga kerja disini mencakup tenaga kerja/buruh yang sedang terkait dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Sedangkan pengertian dari pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja atau buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja.²⁰

2. Serikat Pekerja

Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh menyebutkan bahwa:

“Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh baik di perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggungjawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarga.”

Peran organisasi serikat pekerja secara khusus, disamping sebagai penyambung lidah aspirasi anggota dalam meningkatkan kesejahteraan dan memberikan perlindungan, juga untuk mendidik anggota agar dalam

²⁰ Hardijan Rusli. 2003. Hukum Ketenagakerjaan. Jakarta :Ghalia Indonesia. Hlm 12-13

melaksanakan tugasnya harus secara benar sesuai dengan hak dan kewajiban yang telah disetujui bersama.²¹

3. Dasar Hukum Ketenagakerjaan

Soetikno, menyebutkan hukum perburuhan adalah keseluruhan peraturan-peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seorang secara pribadi ditempatkan di bawah pimpinan dan keadaan-keadaan kehidupan yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja tersebut.²²

Undang-Undang yang dipergunakan sebagai Pedoman dalam Hukum Ketenagakerjaan adalah:

- a. Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan; 30
- b. Undang-Undang No. 2 Tahun 2004. Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial
- c. Undang-Undang No.21 Tahun 2003. Tentang Pengawasan Ketenagakerjaan dalam Industri dan Perdagangan
- d. Undang-Undang No. 39 Tahun 2004. Tentang Penempatan dan Perlindungan Tenaga Kerja Indonesia di Luar Negeri
- e. Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 : Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja
- f. Undang-undang No. 1 Tahun 1970 Tentang Keselamatan Kerja.

²¹ Soedarjadi, Hak Dan Kewajiban Pekerja Pengusaha (Yogyakarta : Pustaka Yustisia, 2009), hlm. 108.

²² Soetikno, Hukum Perburuhan, Jakarta, 1977, hlm. 5

Selain di dalam Undang-Undang mengenai Hukum Ketenagakerjaan juga diatur didalam:

- a. Peraturan Pemerintah No. 15 Tahun. 2007. : Tentang Tata Cara Memperoleh Informasi Ketenagakerjaan Dan Penyusunan Serta Pelaksanaan Perencanaan Tenaga Kerja
- b. Keppres No. 107 Tahun 2004. : Tentang Dewan Pengupahan
- c. Kepmenakertrans No. KEP.48/MEN/2004 : Tentang Tata Cara Pembuatan dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama
- d. Kepmenakertrans No. KEP. 255/MEN/2003 : Tentang Tata Cara Pembentukan dan Susunan Keanggotaan Lembaga Kerjasama Bipartit.
- e. Kepmenakertrans No.KEP.232/MEN/2003: Tentang Akibat Hukum Mogok Kerja Yang Tidak Sah.
- f. Kepmenakertrans No.KEP.92/MEN/VI/2004 : Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Serta Tata Kerja Mediasi.
- g. Kepmenakertrans No. KEP.261/MEN/XI/2004 : Tentang Perusahaan Yang Wajib Melaksanakan Pelatihan Kerja
- h. Kepmen Tenaga Kerja No. KEP.15A/MEN/1994 : Tentang Petunjuk Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial &

Pemutusan Hubungan Kerja di Tingkat Perusahaan dan
Pemerantaraan.

Mengenai tenaga kerja juga dimuat di dalam Yurisprudensi yaitu, dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial maka putusan Pengadilan Hubungan Industrial yang telah mempunyai kekuatan hukum tetap (*in kracht*) akan menjadi dasar hukum bagi hakim untuk memutus perkara serupa.

Selanjutnya yang menjadi sumber atau dasar Hukum tenaga kerja yaitu Traktat/Perjanjian, kaitannya dengan masalah perburuhan, perjanjian yang merupakan sumber hukum tenaga kerja ialah perjanjian kerja. perjanjian kerja mempunyai sifat kekuatan hukum mengikat dan berlaku seperti Undang-Undang pada pihak yang membuatnya.²³

B. Perjanjian Kerja

1. Pengertian Perjanjian Kerja

Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda disebut *Arbeidsovereenkoms*, mempunyai beberapa pengertian. Pasal 1601 a KUHPerduta memberikan pengertian sebagai berikut: “Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (*siburuh*), mengikatkan dirinya untuk dibawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan

²³ <http://hukum-tenagakerja.blogspot.com/2010/03/sumber-hukum-tenaga-kerja.html> Diposting oleh KUTUT LAYUNG PAMBUDI, S.H.

menerima upah”. Sedangkan berdasarkan Undang-Undang No 13 Tahun 2003, Pasal 1 angka 14 memberikan pengertian yakni :

“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja / buruh dan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja hak dan kewajiban kedua belah pihak”.

Selain pengertian normatif seperti tersebut diatas, Imam Soepomo berpendapat bahwa perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (buruh), mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah dari pihak kedua yakni majikan, dan majikan mengikatkan diri untuk memperkerjakan buruh dengan membayar upah.²⁴

2. Unsur-unsur Perjanjian kerja

Berdasarkan pengertian perjanjian kerja di atas, dapat ditarik beberapa unsur dari perjanjian kerja yakni:²⁵

- a. Adanya unsur work atau pekerjaan Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (obyek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam KUHPerdara pasal 1603a yang berbunyi :

“Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya; hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga menggantikannya”.

²⁴ Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003, edisi revisi), hal 54-55

²⁵ ibid hal 55-56

- b. Adanya unsur perintah Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan. Disinilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan lainnya, misalnya hubungan antara dokter dengan pasien, pengacara dengan klien. Hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja karena dokter, pengacara tidak tunduk pada perintah pasien atau klien.
- c. Adanya unsur upah Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja), bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja. Seperti seorang narapidana yang diharuskan untuk melakukan pekerjaan tertentu, seorang mahasiswa perhotelan yang sedang melakukan praktik lapangan di hotel.

3. Syarat Sahnya Perjanjian Kerja

Sebagai bagian dari perjanjian pada umumnya, maka perjanjian kerja harus memenuhi syarat sahnya perjanjian sebagaimana diatur dalam Pasal 1320 KUHPerdata. Ketentuan ini juga tertuang dalam Pasal 52 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyebutkan bahwa perjanjian kerja dibuat atas dasar:

- a. Kesepakatan kedua belah pihak;
- b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan;
- d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak boleh bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif artinya harus di penuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah.²⁶

C. Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

1. Pengertian Perjanjian Kerja Bersama (PKB)

Mengenai PKB diatur dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 dalam Bab XI mengenai hubungan industrial yaitu dalam Bagian Ketiga. Kemudian dalam Pasal 133 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa mengenai persyaratan serta tata cara pembuatan, perpanjangan, perubahan, dan pendaftaran PKB diatur dengan keputusan Menteri Tenaga Kerja.

Adapun keputusan menteri yang dimaksud adalah Keputusan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP-48/MEN/IV/2004 Tentang Tata Cara Pembuatan Dan Pengesahan Peraturan Perusahaan Serta Pembuatan Dan Pendaftaran Perjanjian Kerja Bersama. Perjanjian Perburuhan / Kesepakatan Kerja Bersama (KKB) atau istilah yang

²⁶ ibid hal 57

dipergunakan dalam Undang-Undang No 13 Tahun 2003 adalah Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dalam bahasa Inggris dikenal dengan istilah *Collective Labour Aggrement* (CLA), atau dalam bahasa Belanda disebut dengan *Collective Arbeids Overemkomst* (CAO), Perjanjian ini dikenal dalam khasanah hukum Indonesia berdasarkan ketentuan dalam hukum KUHPerduta.²⁷

Sedangkan pengertian perjanjian perburuhan menurut Lotmar, *Tarifvertrage* ialah suatu perjanjian antara seorang majikan atau lebih dengan sekelompok buruh yang memuat syarat-syarat upah dan kerja untuk perjanjian-perjanjian kerja yang akan diadakan kemudian.²⁸

Berdasarkan Pasal 1 angka 21 Undang-Undang No 13 Tahun 2003 jo Pasal 1 angka 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor KEP-48/MEN/IV/2004, PKB yaitu perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja / serikat buruh atau beberapa serikat pekerja / serikat buruh yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan dengan pengusaha, atau beberapa pengusaha atau perkumpulan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban kedua belah pihak.²⁹

Dari pengertian di atas terdapat kesamaan yaitu bahwa baik perjanjian perburuhan atau Perjanjian Kerja Bersama adalah dimaksudkan untuk mengatur

²⁷ ibid, hal 65

²⁸ F.X. Djumialdji & Wiwoho Soejono, *Perjanjian Perburuhan dan Hubungan Perburuhan Pancasila* (Jakarta : Bina Aksara, 1987), hal 13

²⁹ Happy Budyana Sari, *Peranan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) di PT. FUMIRA Semarang Dalam Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB)*, Skripsi, (Semarang, Undip, 2006), hal 33

hubungan antara kedua belah pihak dalam melakukan hubungan kerja antara pekerja / buruh dengan majikan / pengusaha. Begitu juga bahwa hal tersebut dimaksudkan juga sebagai acuan dasar atau sebagai induk dalam membuat perjanjian kerja.

2. Kewenangan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama

Kewenangan pembuatan PKB adalah berkaitan dengan pihak yang dapat dan mempunyai wewenang untuk membuat PKB. Dari pengertian PKB tersebut di atas sudah dapat diketahui siapa saja para pihak yang dapat melakukan pembuatan PKB.

Para pihak tersebut adalah Serikat Pekerja / Serikat Buruh dan Pengusaha / Gabungan Pengusaha.³⁰

- a. Serikat Pekerja / Serikat Buruh PKB hanya dapat dirundingkan dan disusun oleh serikat pekerja yang didukung oleh sebagian besar pekerja di perusahaan yang bersangkutan. Dengan demikian para pihak atau subjek yang membuat PKB adalah dari pihak buruh / pekerja diwakili oleh serikat pekerja / buruh atau beberapa serikat pekerja / buruh di perusahaan itu dengan pengusaha atau perkumpulan pengusaha. Maksud dengan perwakilan tersebut supaya pekerja lebih kuat posisinya dalam melakukan perundingan dengan majikan karena pengurus serikat pekerja umumnya dipilih orang yang mampu memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya.

³⁰ Lalu Husni, *ibid*, hal 67

b. Pengusaha / Gabungan Pengusaha Adapun yang dimaksud dengan pengusaha terdapat dalam Pasal 1 ayat (5) Undang-Undang No 13 Tahun 2003 jo Pasal 1 ayat (4) Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor : KEP-48/MEN/IV/2004, adalah:

- 1) Orang perorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
- 2) Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
- 3) Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan a dan b tersebut diatas, yang berkedudukan diluar wilayah Indonesia.

Selain pengertian pengusaha tersebut juga terdapat pengertian Pemberi Kerja yaitu orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pengertian Pemberi Kerja ini dimaksudkan untuk menghindari orang yang bekerja pada pihak lain yang tidak dapat dikategorikan sebagai pengusaha khususnya bagi pekerja pada sektor informal. Maka dapat diambil kesimpulan pengusaha bentuknya orang perseorangan, sedangkan beberapa pengusaha bentuknya adalah persekutuan, selanjutnya perkumpulan pengusaha bentuknya adalah badan hukum.³¹

³¹ Happy Budyana Sari, *ibid*, hal 37

3. Tata Cara Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama

.1. Prosedur Pembuatan PKB

Untuk mengetahui tata cara pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yaitu sebagai berikut :³²

- a. Salah satu pihak (serikat pekerja / serikat buruh atau pengusaha) mengajukan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) secara tertulis, disertai konsep Perjanjian Kerja Bersama (PKB).
- b. Minimal keanggotaan serikat pekerja / serikat buruh 50 % (limapuluh persen) dari jumlah pekerja / buruh yang ada pada saat pertama pembuaran Perjanjian Kerja Bersama (PKB).
- c. Perundingan dimulai paling lambat 30 (tiga puluh) hari sejak permohonan tertulis.
- d. Pihak-pihak yang berunding adalah pengurus SP/SB dan pimpinan perusahaan yang bersangkutan dengan membawa surat kuasa masing-masing.
- e. Perundingan dilaksanakan oleh tim perunding dari kedua belah pihak masing-masing 5 (lima) orang.
- f. Batas waktu perundingan bipartit 30 (tigapuluh) hari sejak hari pertama dimulainya perundingan.

³² Abdul Khakim, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003), hal 56-57

- g. Selama proses perundingan masing-masing pihak dapat berkonsultasi kepada pejabat Depnaker; wajib merahasiakan hal-hal yang sifatnya belum final sebagai keputusan perundingan.
- h. Bila sudah 30 (tigapuluh) hari perundingan bipartit tidak menyelesaikan pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB), salah satu pihak wajib melaporkan kepada Kantor Depnaker untuk diperantarai atau dapat melalui Lembaga Arbitrase.
- i. Batas waktu pemerantaraan atau penyelesaian arbitrase maksimal 30 (tigapuluh) hari.
- j. Bila 30 (tigapuluh) hari pemerantaraan atau penyelesaian arbitrase tidak berhasil, maka pegawai perantara harus melaporkan kepada Menteri Tenaga Kerja.
- k. Menteri Tenaga Kerja menempuh berbagai upaya untuk menetapkan langkah-langkah penyelesaian pembuatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) maksimal 30 (tigapuluh) hari.
- l. Sejak ditandatangani oleh wakil kedua belah pihak, Perjanjian Kerja Bersama (PKB) sah dan resmi berlaku serta mengikat kedua belah pihak dan anggotanya.
- m. Setelah disepakati dan ditandatangani Perjanjian Kerja Bersama (PKB) tersebut wajib didaftarkan kepada Depnaker. Kedua belah pihak wajib menyebarluaskan isi dan makna Perjanjian Kerja Bersama (PKB) kepada semua pihak dalam lingkungan kerjanya.

Menurut Undang-Undang No 13 Tahun 2003 dalam hal disatu perusahaan hanya terdapat satu serikat pekerja / serikat buruh, maka serikat pekerja / serikat buruh tersebut berhak mewakili pekerja / buruh dalam perundingan pembuatan PKB dengan pengusaha apabila memiliki jumlah anggota lebih dari 50 % (limapuluh persen) dari jumlah seluruh pekerja / buruh diperusahaan yang bersangkutan (Pasal 19 ayat (1)).

Dalam hal disatu perusahaan hanya terdapat satu serikat pekerja / serikat buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tetapi tidak memiliki anggota lebih dari 50% (limapuluh persen) dari jumlah seluruh pekerja / buruh di perusahaan, maka serikat pekerja / serikat buruh dapat mewakili pekerja / buruh dalam melakukan perundingan dengan pengusaha apabila serikat pekerja /serikat buruh yang bersangkutan telah mendapat dukungan lebih 50% (limapuluh persen) dari jumlah seluruh pekerja / buruh di perusahaan melalui pemungutan suara (Pasal 19 ayat (2)).

Dalam hal dukungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) tidak tercapai maka serikat pekerja / serikat buruh yang bersangkutan dapat mengajukan kembali permintaan untuk merundingkan PKB dengan pengusaha setelah melampaui jangka waktu 6 (enam) bulan terhitung sejak dilakukannya pemungutan suara dengan mengikuti prosedur semula.³³

Jika dalam hal di satu perusahaan terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja/serikat buruh maka yang berhak mewakili pekerja / buruh melakukan

³³ Lalu Husni, *ibid*, hal 68

perundingan dengan pengusaha yang jumlah keanggotaanya lebih dari 50% (limapuluh persen) dari seluruh jumlah pekerja / buruh di perusahaan tersebut (Pasal 120 ayat (1)).

Dalam hal ketentuan tersebut tidak terpenuhi, maka serikat pekerja / buruh dapat melakukan koalisi sehingga tercapai jumlah lebih dari 50% (limapuluh persen) dari seluruh jumlah pekerja / buruh di perusahaan tersebut untuk mewakili dalam perundingan dengan pengusaha (Pasal 120 ayat (2)).

Dalam hal ketentuan sebagaimana dimaksud di atas tidak terpenuhi, maka serikat pekerja/ serikat buruh membentuk tim perunding yang keanggotaanya ditentukan secara proporsional berdasarkan jumlah anggota masing-masing serikat pekerja / serikat buruh (Pasal 120 ayat (3)).

4. Perubahan dan Pembaharuan Perjanjian Kerja Bersama

Dalam hal PKB yang sudah berakhir masa berlakunya akan diperpanjang atau diperbaharui dan di perusahaan tersebut hanya terdapat 1 (satu) serikat pekerja / serikat buruh, maka perpanjangan atau pembuatan pembaharuan PKB tidak mensyaratkan ketentuan dalam Pasal 119 (Pasal 130 ayat (1)).

Dalam hal PKB yang sudah berakhir masa berlakunya akan diperpanjang atau diperbaharui dan di perusahaan tersebut terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja / serikat buruh dan serikat pekerja / serikat buruh yang dulu berunding tidak lagi memenuhi ketentuan Pasal 120 ayat (1), maka perpanjangan atau pembuatan pembaharuan PKB dilakukan oleh serikat pekerja / serikat buruh yang anggotanya lebih 50% (limapuluh persen) dari jumlah seluruh pekerja /

buruh di perusahaan bersama-sama dengan serikat pekerja / serikat buruh yang membuat PKB terdahulu dengan membentuk tim perunding secara proporsional (Pasal 130 ayat (2)).

Kemudian Pasal 130 ayat (3) dalam hal PKB yang sudah berakhir masa berlakunya akan diperpanjang atau diperbaharui dan di perusahaan tersebut terdapat lebih dari 1 (satu) serikat pekerja / serikat buruh dan tidak satupun serikat pekerja / serikat buruh yang ada memenuhi ketentuan Pasal 120 ayat (1), maka perpanjangan atau pembuatan atau pembuatan pembaharuan PKB dilakukan menurut ketentuan Pasal 120 ayat (2) dan (3).

5. Masa berlakunya Perjanjian Kerja Bersama

Masa berlakunya PKB paling lama 2 (dua) tahun dan hanya dapat diperpanjang satu kali untuk paling lama 1 (satu) tahun berdasarkan kesepakatan tertulis antara serikat pekerja / serikat buruh dan pengusaha.³⁴

Selain perjanjian perburuhan berakhir karena waktunya sudah habis, dapat juga perjanjian perburuhan berakhir sewaktu-waktu yaitu adanya kemungkinan untuk mohon kepada pengadilan agar perjanjian perburuhan itu dinyatakan berakhir karena alasan-alasan yang memaksa yaitu bilamana tidak diperhatikan menimbulkan rasa tidak adil.

³⁴ Lalu Husni, *ibid*, hal 69

D. Hak dan Kewajiban, Pekerja dan Pengusaha

1. Hak dan Kewajiban Pekerja

a. Hak Pekerja

Hak adalah sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang sebagai akibat dari kedudukan atau status dari seseorang. Demikian buruh juga mempunyai hak-hak karena statusnya itu. Adapun hak-hak dari buruh itu dapat dirinci sebagai berikut, yaitu:³⁵

- 1) Hak mendapatkan upah.
- 2) Hak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan
- 3) Hak bebas memilih dan pindah pekerjaan sesuai bakat dan kemampuannya.
- 4) Hak atas pembinaan keahlian kejuruan untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan.
- 5) Hak mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan, serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama.
- 6) Hak mendapatkan pembayaran penggantian istirahat tahunan, bila ketika ia di PHK ia sudah mempunyai masa kerja sekurang-kurangnya 6 bulan terhitung dari saat ia berhak atas istirahat tahunan yang terakhir.
- 7) Hak atas upah penuh saat istirahat tahunan.

³⁵ Nurwati, Tinjauan Yuridis Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2001 Tentang Serikat Pekerja, Vol.1, No. 2

8) Hak mendirikan dan menjadi anggota Serikat Pekerja Nasional.

b. Kewajiban Pekerja

Kewajiban Pekerja Menurut UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan:

- 1) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja dan serikat pekerja mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan 31 kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokrasi, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya. (Pasal 102 ayat (2)).
- 2) Pengusaha, serikat pekerja dan pekerja Wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama. (Pasal 126 ayat (1)).
- 3) Pengusaha dan serikat pekerja Wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja. (Pasal 126 ayat (2)).
- 4) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial Wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat. (Pasal 136 ayat (1)).

- 5) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial Wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat. (Pasal 136 ayat (1))

Dalam KUHP Perdata ketentuan mengenai kewajiban buruh/pekerja diatur dalam Pasal 1603, 1603 huruf a, 1603 huruf b, dan 1603 huruf c KUHP Perdata yang pada intinya sebagai berikut:

- a. Buruh/pekerja wajib melakukan pekerjaan, melakukan pekerjaan adalah tugas utama dari seorang pekerja yang harus dilakukan sendiri, meskipun demikian dengan seizin pengusaha dapat diwakilkan.
- b. Buruh/pekerja wajib mentaati aturan dan petunjuk majikan/pengusaha, dalam melakukan pekerjaannya buruh/pekerja wajib mentaati petunjuk yang diberikan oleh pengusaha. Aturan yang wajib ditaati oleh pekerja sebaiknya dituangkan dalam peraturan perusahaan sehingga menjadi jelas ruang lingkup dari petunjuk tersebut.
- c. Membayar kewajiban ganti rugi dan denda, jika buruh/pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau kelalaian, maka sesuai dengan prinsip hukum pekerja wajib membayar ganti-rugi dan denda.

2. Hak dan Kewajiban Pengusaha

a. Hak Pengusaha

Hak-hak pengusaha menurut UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan:

- 1) Berhak atas hasil pekerjaan.
- 2) Berhak untuk memerintah/mengatur tenaga kerja.
- 3) Berhak melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap pekerja/buruh (pasal 150)

b. Kewajiban Pengusaha

Kewajiban sebagai Pengusaha menurut UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan:

- 1) Mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan garis dan derajat kecacatan nya.(Pasal 67 ayat 1 UU No 13 tahun 2003).
- 2) Pengusaha wajib memberikan/ menyediakan angkutan antar Jemput Bagi Pekerja /Buruh Perempuan yang berangkat dan pulang pekerja antara pukul 23.00 s.d pukul 05.00(Pasal 76 (5) UU No.13 Tahun 2003).
- 3) Setiap Pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja. (Pasal 77 ayat (1) s.d (4) (UU Ketenagakerjaan).
- 4) Pengusaha wajib Memberi Waktu Istirahat dan Cuti Kepada Pekerja.

- 5) Pengusaha Wajib memberikan Kesempatan Secukupnya Kepada Pekerja Untuk Melaksanakan Ibadah yang diwajibkan Oleh Agamanya (Pasal 80 UU Ketenagakerjaan).
- 6) Pengusaha yang Memperkerjakan Pekerja/Buruh yang melakukan pekerjaan pada hari libur resmi sebagai mana di maksud pada ayat (2) Wajib membayar Upah kerja lembur (Pasal 85 (3) UU Ketenagakerjaan).
- 7) Dalam Hal terjadi pemutusan Kerja pengusah diwajibkan membayar uang pesangon dan atau uang penghargaan masa kerja dan uang penggantian hak yang seharusnya diterima (pasal 156 (1) UU ketenagakerjaan).
- 8) Pengusaha wajib membayar kepada pekerja ,buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja sebagaimana di maksud pada ayat (3)dan ayat (5), uang penghargaan masa kerja 1(satu) kali ketentuan pasal 156 ayat (4).
- 9) Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana di maksud dalam Pasal 89 (Pasal 90 UU Ketenagakerjaan).
- 10) Pengusaha Wajib MembayarUpah/pekerja/buruh menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku (Pasal 91 UU Ketenagakerjaan).³⁶

³⁶ Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Sinar Grafika, Jakarta, 2007, hlm 107

E. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

1. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial di luar Pengadilan

Berkaitan dengan Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Secara sederhana penyelesaian perselisihan hubungan industrial diselesaikan dengan diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat.

Penyelesaian melalui bipartite harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan., apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.

Dalam hal perundingan bipartit gagal, maka salah satu atau kedua belah pihak mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat dengan melampirkan bukti bahwa upaya-upaya penyelesaian melalui perundingan bipartite telah dilakukan.

Apabila bukti-bukti sebagaimana dimaksud tidak dilampirkan, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan mengembalikan berkas untuk dilengkapi paling lambat dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak tanggal diterimanya pengembalian berkas.

Setelah menerima pencatatan dari salah satu atau para pihak, instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat wajib menawarkan kepada para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau melalui arbitrase.

Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihan penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja, maka instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan melimpahkan penyelesaian perselisihan kepada mediator.

Penyelesaian melalui konsiliasi dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh. Penyelesaian melalui arbitrase dilakukan untuk penyelesaian perselisihan kepentingan atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh.

Dalam hal penyelesaian melalui konsiliasi atau mediasi tidak mencapai kesepakatan, maka salah satu pihak dapat mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial.

2. Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Pengadilan

Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial (Pasal 55-pasal 58), penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial melalui Pengadilan Hubungan Industrial diawali dengan mengajukan gugatan kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang daerah hukumnya meliputi tempat Pekerja/buruh bekerja.

Pengajuan gugatan harus dilampiri risalah penyelesaian melalui Mediasi atau Konsiliasi, jika tidak dilampiri maka hakim wajib mengembalikan gugatan kepada penggugat, terhadap isi gugatan ada kewajiban hakim untuk memeriksa melalui proses dismissal atau proses penelitian terhadap gugatan.

Pemeriksaan perkara di Pengadilan Hubungan Industrial dilakukan dengan acara biasa atau acara cepat. Putusan majelis hakim wajib diberikan selambat-lambatnya lima puluh hari kerja sejak sidang pertama dalam sidang terbuka untuk umum. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial mengenai Perselisihan Hak dan Perselisihan pemutusan hubungan kerja mempunyai kekuatan hukum tetap apabila tidak diajukan permohonan kasasi kepada mahkamah Agung dalam waktu selambat-lambatnya empat belas hari. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial pada Mahkamah Agung selambat-lambatnya tiga puluh hari kerja.³⁷

³⁷ Wacana Hukum VOL.IX, 2 OKT.2011 Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Berdasarkan UU NOMOR 2 TAHUN 2004 Oleh : Dahlia dan Agatha Jumiati Dosen Fakultas Hukum Unisri